



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y
satisfacción laboral en docentes del cantón Saraguro
durante el año 2022**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Autor: Gueledel Zhunaula, Nayeli Cecibel

Director: Ontaneda Aguilar Mercy Patricia

CENTRO UNIVERSITARIO SARAGURO

2023



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2023

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 28 de junio de 2023

Magister,

David Mauricio Ortega Jiménez

Director de la carrera de Psicología

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Saraguro durante el año 2022, realizado por Nayeli Cecibel Gueledel Zhunaula ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Director: Mercy Patricia Ontaneda Aguilar

Magister.

C.I.: 1103939284

Correo electrónico: mpontaneda@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Nayeli Cecibel Gueledel Zhunaula, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado Prevalencia de la Salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en docentes del cantón Saraguro durante el año 2022, de la carrera de Psicología, específicamente de los contenidos comprendidos en: marco teórico, metodología, análisis de resultados y discusión, siendo Mercy Patricia Ontaneda Aguilar, director (a) del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”, en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Nayeli Cecibel Gueledel Zhunaula

C.I.: 1150982278

Correo electrónico: ncgueledel@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Esta tesis la dedico con gratitud a mi madre, quien ahora brilla en el cielo y siempre estuvo a mi lado, tus enseñanzas me han guiado a lo largo de este caminado tanto académico como social, y a mi esposo por su confianza, apoyo y acompañamiento durante toda mi carrera. A mi hija, mi pilar fundamental en esta vida, por darme la fortaleza y la inspiración para seguir adelante, aunque fue un camino difícil, se que ha sido mi mayor motor. Y a todos mis hermanos, por el ejemplo que me han brindado de constancia y determinación.

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por guiarme y brindarme la sabiduría necesaria para seguir adelante, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y brindarme una vida llena de aprendizajes y experiencias.

Gracias a mi madre, por enseñarme el valor de la vida, por los consejos, y por haberme inculcado la importancia de estudiar.

A mi asesor, por su acompañamiento, apoyo y consejos durante todo el proceso.

Índice

Carátula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenido	¡Error! Marcador no definido.
Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno.....	5
Marco Teórico	5
1.1. Conceptualización y etiología de las variables de salud mental	5
1.1.1 Indicadores de la variable de salud mental	5
1.2. Salud mental en docentes.....	10
1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental	10
1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental.....	13
1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes.....	16
1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción	
laboral.....	16
1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral	19
1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral ..	21
Capítulo dos	23
Metodología.....	23
2.1.Objetivos.....	24
2.1.1 General	23
2.1.2 Específicos	23
2.2 Preguntas de investigación	23

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación.....	23
2.4 Población y muestra.....	24
2.4.1 Muestra participante.....	24
2.4.2 Criterios de inclusión y exclusión.....	26
2.5 Instrumentos para la recolección de información.....	26
2.6 Procedimiento.....	28
Capítulo tres.....	29
Análisis de Resultados y Discusión.....	29
3.1. Análisis de resultados.....	29
3.2 Discusion.....	31
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	36
Referencias.....	37
Apéndice.....	57
Apéndice A. Consentimiento Informado.....	57
Apéndice B. Instrumentos Aplicados.....	62

Índice de tablas

Tabla1	Características sociodemográficas y laborales del personal de salud	25
Tabla2	Percepción de salud mental de docentes	29
Tabla3	Capital Psicológico en docentes	30
Tabla4	Satisfacción laboral en docentes	30

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general, determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos del cantón Saraguro durante el año 2022, en cuanto a la metodología se desarrolló con un estudio cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal y descriptiva. La muestra se llevo a cabo con 37 docentes, a través de un muestreo no probabilístico de accesibilidad accidental, los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron, el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), capital psicológico y satisfacción laboral. Los datos obtenidos presentan que las variables de la salud mental, (ansiedad, depresión, estrés), presentan porcentajes altos en la sintomatología leve, y bajos en el nivel moderado. En el capital psicológico, se encuentran con resultados satisfactorios, destacando la dimensión de esperanza como la mas alta, asi mismo en la satisfacción laboral, se encuentra una alta prevalencia a nivel general, considerando asi una buena satisfacción dentro del ámbito laboral.

Palabras clave: Salud mental, Capital psicológico, Satisfaccion laboral.

Abstract

The present work had as a general objective, to determine the prevalence of mental health, psychological capital and job satisfaction in Ecuadorian teachers of the Saraguro canton in 2022, in terms of methodology, it was developed with a quantitative study, of a non-experimental type, with a cross-sectional and descriptive design. The sample was carried out with 37 teachers, through a non-probabilistic demonstration of accidental accessibility, the instruments used for the collection of information were the Ad Hoc sociodemographic and labor questionnaire, depression, anxiety and stress scale (DASS-21), psychological capital and job satisfaction. The data obtained show that the mental health variables (anxiety, depression, stress) present high percentages in mild symptoms, and low percentages in the moderate level. In the psychological capital, they find satisfactory results, highlighting the dimension of hope as the highest, likewise in job satisfaction, there is a high prevalence at a general level, thus considering good satisfaction within the workplace.

Keywords: Mental health, Psychological capital, Job satisfaction.

Introducción

La salud mental es considerada como un estado de bienestar tanto físico como mental en las personas, y desde hace años atrás se ha visto como ha sido afectada de manera considerable (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Dentro de ésta se destacan ciertas variables.

La primera de ellas es la ansiedad, que se destaca por el aumento de miedo, tensión, nerviosismo y preocupación que causa agitación a nivel mental y física (Hartmann, 2022). La depresión, es considerada como una enfermedad, causada por factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2018). El estrés, hace referencia a una respuesta negativa, provocada por situaciones abrumadoras, que originan reacciones a nivel físico y mental (Silva et al., 2020).

El impacto de la salud mental en los docentes, se deben a la acumulación de factores psicosociales negativos con ciertos niveles de ansiedad, depresión y estrés (Barrios, 2020). Desde la aparición del COVID-19 la prevalencia de estos niveles ha aumentado aproximadamente un 25% en el área laboral (Leiton y Pozo, 2022). Así mismo en España se evidencia que el 30% de la población docente padecen trastornos depresivos y síndrome de agotamiento Fernández (2014); Titistar et al (2022). En Ecuador el estrés laboral sobresale con el 58% en altas horas laborales (González y Alarcón, 2021).

En cuanto al Capital psicológico, es definido como el desarrollo mental positivo de la persona, y se caracteriza por la confianza, optimismo, esperanza y resiliencia (Luthans et al., 2007 como se citó en Redondo y Arraigada, 2013). Así mismo se evidencian resultados con puntuaciones altas, en la investigación de Enrico et al. (2021) indicando que en cuanto a la esperanza la media fue de 36.7 con una desviación típica de 17.8, seguido de esperanza con un 36.3 y desviación de 5.1, después se presenta la resiliencia con un 33 y (DT: 4.8). Por su parte la satisfacción laboral, se la define como la actitud y respuesta afectiva que tiene la persona sobre su trabajo, basadas en la experiencia, necesidades, valores, creencias y expectativas (Salazar, 2019). Dentro de las prevalencias, se tomó en cuenta la investigación en docentes realizada por Páramo et al. (2016), quienes indican que la satisfacción general

obtuvo un promedio de 64 con una desviación estándar del 22.9, el factor intrínseco con el 32.19 y una desviación de 8.3. y satisfacción extrínseca con una media de 39.11 y desviación de 9.1.

La importancia de estudiar sobre la salud mental, el capital psicológico y la satisfacción laboral en los docentes, radica en el impacto que esta problemática tiene en el ámbito educativo, tanto en los docentes como en los alumnos. Y en cuanto a la presente investigación se llevó a cabo en los siguientes tres capítulos.

El primero de ellos se habla sobre el marco teórico, donde se destacan las principales definiciones de cada una de las variables trabajadas en la investigación, la cual, está organizado en dos apartados; salud mental, y variables de la salud mental (ansiedad, depresión y estrés). En el segundo, se detalla el proceso metodológico, que se trabajó con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, con diseño transversal y descriptiva. Para realizar el estudio se consideró una población con docentes del cantón saraguro, con una muestra de 37 profesores, se llevó a cabo a través de un muestreo no probabilístico de accesibilidad accidental. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral, la escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21), capital psicológico y satisfacción laboral. Y en el capítulo tres, se exponen los resultados y discusiones, donde se incluyen los resultados principales de la investigación de campo y como está en relación con otras investigaciones.

A partir de lo antes mencionado, es primordial dar a conocer el objetivo general: determinar la prevalencia de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral en los docentes del cantón Saraguro. El cual se lograron alcanzar mediante la aplicación de los distintos instrumentos de evaluación, ya antes mencionados. De este modo, se evidencia la importancia de trabajar y conocer como se desenvuelven los docentes del cantón Saraguro. El presente trabajo investigativo, aporta significativamente a la Universidad Técnica Particular de Loja, ya que, sirve como precedente de investigaciones tanto por la comunidad, dado que, se sensibilizará con la temática propuesta, de igual manera; a la institución educativa, donde contribuirá a contrarrestar la problemática.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Conceptualización y etiología de las variables de salud mental

Con respecto a la salud mental, la Real Academia Española (RAE, 2021) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) coinciden en que éste es un estado de bienestar psicológico, físico y social, donde las personas gozan potencializar sus capacidades y habilidades en afrontar y superar situaciones estresantes, así como, trabajar adecuadamente y contribuir a la sociedad, de tal forma que es un derecho fundamental en la vida de cada individuo. En base a esta definición el ser humano es capaz de relacionarse, desenvolverse y establecer todas las funciones con normalidad.

Además, se hace énfasis en que la salud mental, no solo es la ausencia de trastornos mentales, sino también un proceso donde se relacionan factores biológicos, sociales, económicos, políticos y ambientales, permitiendo el control de bienestar individual y comunitario en las personas, de tal manera que está unida al estilo de vida, y a la convivencia cotidiana (Macaya et al., 2018).

Desde otro punto de vista, autores como Mebarak, et al. (2009), hacen mención sobre las diversas perspectivas de la salud mental desde el nivel cognitivo, el cual tiene como objetivo una orientación de educativa-instruccionista, y lograr que las personas corrijan los pensamientos distorsionados, en base al aprendizaje y consecuencia, el cual está relacionada al conductismo asociada a Watson, Pavlov y Skinner, quienes fueron exponentes principales en el campo de la psicología.

En base a lo anterior, se debe considerar que la falta de bienestar mental, se asocia a diversos niveles de estrés, Depresión y ansiedad en las personas. Y así mismo, gozar de un buen estado psicológico es parte fundamental en la salud general de la persona.

1.1.1 Indicadores de la variable de salud mental

Ansiedad

El término ansiedad proviene del latín *anxietas*, relacionado al término *angustia*, de modo que para Hartmann (2022) expresa que éste se destaca por el aumento de miedo,

tensión, nerviosismo y preocupación que causa agitación a nivel mental y física. Sin embargo, es considerada una reacción normal ante situaciones estresantes o amenazantes, debido a que facilita señales de alerta. A su vez, Barnhill (2020) y Fernández et al. (2012) afirman que es una función de supervivencia adaptativa debido a que desencadena cambios fisiológicos de lucha o huida como respuesta a la amenaza.

Por otro lado, Macías et al. (2019); Clark y Beck (2010) informan que la ansiedad, puede generarse como un trastorno, siendo los más comunes en la enfermedad mental, debido a la constancia y persistencia de las características como el miedo, susto, nervios y preocupaciones excesivas, ataque de pánico y evitación de amenaza real o imaginaria. Por ende, esto implica vivir la mayoría del tiempo con temores y presagios de algo desastroso, al mismo tiempo de percepciones de incontrolabilidad e impredecibilidad con respecto a sucesos del futuro.

En cuanto a los diversos tipos de trastornos de ansiedad, Chacón (2021), menciona los siguientes trastornos; por separación: este se caracteriza por el miedo excesivo y persistente frente a la separación de las figuras de apego; mutismo selectivo: se refiere a la incapacidad de hablar en ocasiones específicas ya sea en escuelas o en situaciones sociales. De igual modo, Oerbeck et al. (2018) hace mención sobre la fobia específica, que se caracteriza por un miedo excesivo y persistente ante la presencia de una situación específica, ya sea animales, la altura, agua, etc., siendo relativamente más frecuentes en la niñez.

A su vez, Cairós (2019), incluye los siguientes trastornos: de pánico: cuenta con presencia de crisis de pánico de manera recurrente e inesperadas, es decir sin que exista un estímulo externo que desencadene dicha crisis; trastorno de ansiedad social: se caracteriza por una ansiedad y timidez excesiva en eventos específicos, o generalmente en lugares sociales o actividades diarias (ADDA Anxiety, 2018).

Del mismo modo, Gómez, (2012) da a conocer los siguientes trastornos: agorafobia; se refiere a una reacción de miedo y angustia ante espacios abiertos o lugares con mucha gente, miedo al salir de casa, entre otros; trastorno de ansiedad generalizada: es una padecimiento crónico, procedido de la angustia y preocupación extremadamente excesiva,

debido a eventos que ocurren al entorno de la persona, siendo así difíciles de controlar, dentro de esta tenemos sintomatologías como la intranquilidad, irritabilidad, alteración en el sueño, tensión muscular, y generalmente duran los primeros 6 meses.

Por último se considera, los trastornos de ansiedad inducido por sustancias/medicamentos: una de sus características son las alucinaciones o ideas delirantes, producidos por las sustancias psicóticas consumidas, así mismo el efecto de la droga suele desaparecer dependiendo del tipo de sustancia consumida; trastorno de ansiedad debido a otra afección médica: se presentan crisis de angustia, síntomas obsesivos y compulsivos, debido a la consecuencia fisiológica directa de una enfermedad médica (Tamminga, 2022; Asociación Americana de Psiquiatría, 2014)

Dentro de las causas que se puede abordar, se hace mención sobre las características propuestas por Gray (1987, como se citó en Pérez, 2003), denominado sistema de inhibición conductual, este modelo sugiere que aquellas señales de castigo, o estímulos novedosos que provocan el miedo, vendrían a generar la ansiedad.

De igual manera, Cordova, (2020) menciona que se debe a múltiples causas, ya que existen dos tipos de ansiedad la externa y la interna, dentro de la primera se evidencian el peligro real, lo cual, genera miedo e incertidumbre, al igual que en la interna, la causa puede provenir del inconsciente, como acontecimientos del pasado o presentes que no se quiere afrontar, generando impotencia, pensamientos negativos o miedo al castigo.

Por otro lado, Díaz y Santos (2018) mencionan que la ansiedad se relaciona con diversos factores, biológicos, psicodinámicos, sociales, traumáticos, de aprendizaje, problemas de abuso de sustancias y el desarrollo de la depresión, así como, algunos de los factores de riesgos que incluyen: el sexo, genética, factores socioeconómicos o étnicos (Navas y Vargas, 2012).

En base a los diferentes puntos de vista de los autores, podemos argumentar que la ansiedad es una reacción normal ante situaciones de amenaza, el cual nos ayuda a que nuestro cuerpo capte la alerta y cumpla la función de lucha o huida, sin embargo, si la

sintomatología es persistente y se provoca cuando no existe el peligro real, sino más bien es imaginario, esto se trataría ya de un trastorno.

Depresión

Según se menciona en la RAE (2021), la palabra depresión, proviene del latín depressio, y dentro de la psicología y psiquiatría se refiere a un “síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos” (Párr. 4).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018) define a la depresión como una enfermedad, que puede interferir en la vida diaria, siendo causada por factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos. Del mismo modo, Rota y Rota, (2021), lo relacionan como un trastorno mental o psicopatológico, que se caracteriza por el desequilibrio del sistema nervioso y es considerado una enfermedad de alto riesgo que puede amenazar la vida de la persona, además menciona que las personas con depresión suelen presentar varios de los siguientes síntomas: pérdida de energía, cambios en el apetito, insomnio, ansiedad, disminución de la concentración, indecisión; inquietud, sentimientos de inutilidad, culpabilidad o desesperanza, y pensamientos suicidas.

Desde esta perspectiva Pérez et al., (2017), enfatizan en el origen de la etiología depresiva, en donde intervienen los factores psicosociales, genéticos, y biológicos. Dentro de los factores psicosociales se produce cambios en la fisiología del cerebro, produciendo alteraciones en el nivel estructural y así mismo el funcionamiento en las distintas áreas cerebrales. Igualmente dentro de los factores personales, destacan los antecedentes familiares, historia de abuso sexual, problemas económicos, abusos de sustancias, entre otros (Calderón , 2018). Dentro de las causas se encuentra la sobrecarga de estrés ya que el trabajo se realiza en ambientes conflictivos, con altas cargas laborales adicionales (Mendes et al., 2020).

Cabe señalar que en base a la teoría neurobiológica, la persona depresiva presenta disminución de los neurotransmisores, como es la serotonina, noradrenalina, y muy probable

la disminución de la dopamina (Choque y Quispe, 2017), lo cual probablemente origine síntomas como trastornos de sueño y alteraciones a nivel hormonal.

En base a diferentes puntos de vista, se considera que la depresión, es una enfermedad mental, que incluso provocaría la muerte de quienes lo padecen, debido a la sintomatología que se presenta tanto a nivel físico y mental generando cambios a nivel cerebral, y lo cual provoca trastornos de sueño o a nivel hormonal, por ende la importancia del cuidado y prevención.

Estrés

Generalmente, la mayoría de los individuos, en algún momento de la vida han experimentado el estrés. El cual hace referencia a una respuesta negativa, provocada por situaciones abrumadoras, que originan reacciones a nivel físico y mental, al igual que genera inestabilidad debido a la presión y capacidad para afrontar los hechos (Silva et al., 2020).

Al hablar sobre el término estrés, se menciona que éste proviene de la palabra stress, en inglés y se refiere a la reacción del individuo ante ciertas situaciones amenazantes, provocando que el sistema nervioso actúe y como resultado de dicha actuación genere cambios a nivel psicológico o fisiológicos (Mendes, 2020). A su vez, Carrilo et al. (2019) afirman que es un cansancio emocional y una elevada tensión física debido a la excesiva preocupación y sufrimiento.

Por otro lado desde la perspectiva fisiológica, se describe como una reacción a un estímulo, que altera el equilibrio fisiológico y origina una respuesta normal y necesaria para la supervivencia. Éste se puede derivar desde el exterior o interior de la persona, al igual que puede llegar a ser pasajero, o crónico (Bairero, 2017).

El estrés puede ser causado por diversos factores, como es, la percepción de la persona sobre cómo manejar situaciones que son percibidas como una amenaza o desafío, lo cual provocaría algún daño, siempre dependiendo de su intensidad y frecuencia (Ministerio del interior, 2014).

Así mismo otros factores que pueden producir el estrés son los estímulos externos y los internos, dentro de cada categoría se encuentran los; problemas familiares, crisis

económicos, sobrecarga de trabajo, pérdida de un ser querido, cuidar de otra persona, cambio de trabajo o residencia, dolores del cuerpo, enfermedades, baja autoestima, sentimientos de inferioridad, ambiente laboral desfavorable, estímulos ambientales (Regueiro, 2018); (Naranjo, 2009).

Del mismo modo, en base a las definiciones, el estrés viene siendo una reacción ante situaciones agotadoras, y así mismo su alteración se considera como una elevada tensión física y mental, provocada por la preocupación y sufrimiento, generando consecuencias tanto a nivel físico como psicológico y comportamental.

1.2. Salud mental en docentes

1.2.1 Repercusiones de las variables de la salud mental

Ansiedad

Existen múltiples factores que pueden ayudar a desarrollar una enfermedad mental en los docentes dentro del ámbito laboral, éstos pueden ser ambientales como el estrés y depresión.

Como se ha expuesto en capítulos anteriores, la ansiedad, es más que un mecanismo de supervivencia, el problema surge cuando se prolonga los síntomas, interfiriendo en las actividades diarias, el cual, conlleva repercusiones a nivel psicológico, fisiológico y conductual caracterizadas por la tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación, que se generan a nivel cognitivo, fisiológico, y motor, como es el incremento del flujo sanguíneo, dificultades respiratorias, sudoración, temblor, tensión muscular, fatiga, sensaciones de irritabilidad, y agitación, al igual que movimientos repetitivos, respuestas de evitación e hipervigilancia. (Ávila et al., 2018). Sin embargo, si estos llegan a ser persistentes, o interfieren en la vida diaria, y se generan sin motivo alguno, se trata ya de un trastorno de ansiedad, debido al desgaste emocional y físico de la persona (Hartmann, 2022).

Como menciona Cabezas et al. (2021) la ansiedad en docentes es un problema común y parte de la existencia humana, en donde se obtiene una respuesta de afrontamiento sea positiva o negativa, por el cual genera dificultades en el trabajo, bajo desempeño laboral,

y más aún cuando se inició el confinamiento por el COVID-19, donde el cambio de modalidad, la intensidad y la sobrecarga de trabajo, conlleva a consecuencias emocionales

Por ello, la ansiedad influye en actividades laborales, el cual si supera los límites personales se convierte en una carga, por ende, es común que los maestros tengan un alto nivel de auto exigencia debido al alto nivel de ansiedad, que provoca así el rendimiento de las cualidades, generando en el docente el temor de desempeñarse de manera adecuada, y como consecuencia provoca cambios como: cansancio, desconcentración, irritabilidad, insomnio, dificultad para tomar decisiones, entre otros. (Solorzano, 2015).

En consecuencia, la ansiedad presenta sintomatologías tanto a nivel físico como psicológico, generando grandes cambios a nivel comportamental, por tal razón, es considerada como un trastorno, ya que la sintomatología llega a un nivel elevada donde sobrepasa los límites de la persona, generando cansancio y un trastorno psicopatológico.

Depresión

La depresión se considera un factor que interviene en las actividades diarias del profesor, y por ende trae repercusiones a nivel académico perjudicando así el desempeño laboral

Dentro del ámbito educativo, se requiere más atención y paciencia en la mayoría de los estudiantes, por tal motivo, se desencadenan problemas psicológicos como la depresión, que influyen en el absentismo laboral debido a la sobrecarga del estrés, es así que provoca alteraciones como la irritabilidad, desinterés, falta de capacidad, apetito, insomnio, cambios cognitivos, psicomotores y vegetativos, disminuye el rendimiento y productividad en el trabajo. Es así que, la carga de trabajo y el entorno psicológico predicen la depresión por ende son más propensos a desarrollar la depresión como consecuencia psicológica del estrés en el trabajo (Alvites, 2019)

Se debe considerar que la depresión, llega a perjudicar en distintas áreas de la persona, sea laboral o social, ya que, debido a las alteraciones que presenta generan un bajo desempeño en las actividades diarias, y más aun en el área laboral, donde no solo el docente se ve afectado, si no también los alumnos.

Estrés

Hans Selye, señala que el estrés laboral es una respuesta fisiológica, inespecífica del organismo ante diversos factores nocivos de la naturaleza (Cortés, 2021), de tal manera que afecta de manera significativa a los docentes, como el desequilibrio del cuerpo y disminución de la energía. Esto es considerado como el agotamiento laboral, que también es conocido como el síndrome de agotamiento o, Burnout en inglés, que se manifiesta en el desgaste físico y mental (Otero, 2003).

Dentro de las consecuencias se tiene las repercusiones a nivel psicológico, fisiológico y conductual como: la ansiedad, cansancio, pérdida de energía, dolor de espalda, dolores de cabeza, caída de cabello, cambios de humor, baja autoestima, incapacidad para desconectarse del trabajo, problemas de sueño, problemas gastrointestinales, sudoración fría, taquicardia, hipertensión arterial, falta de autorrealización, aislamiento, actitudes negativas, negligencia, sentimientos de inferioridad, abuso de sustancias negativa atrabajar, el ausentismo al momento de laborar, agresividad, robo, dolores de cabeza, insomnio, cansancio, dolor abdominal, inquietud, irritabilidad, aislamientos, desórdenes alimenticios, presión arterial, aumento o pérdida excesiva de peso. (García et al., 2017; Moriana y Herruzo, 2004; Guandique y Portillo, 2009; Estrada et al., 2021)

A su vez, Félix et al. (2018); Parihuamán, (2017); Iguasnia y Saquisela (2021), consideran que la docencia es una de las mayores profesiones propensas a sufrir estrés, éste se ha convertido en parte de la vida diaria del docente, debido al estado impredecible de tensión ante situaciones de exigencia laboral, ansiedad, y preocupación, donde la persona percibe tales situaciones por encima de sus capacidades, por ende, dichas presiones exceden la resistencia y la capacidad para resolver el problema, siendo considerado como un problema de adaptación al entorno laboral, así mismo, suelen ser generados por factores internos o externos, los cuales impiden avanzar en el labor.

Con base a lo anterior mencionado, se hace énfasis en las diversas consecuencias que conlleva el estrés, lo cual genera cambios drásticos en la vida personal y laboral de la persona, lo cual puede llegar a producir un estrés crónico.

1.2.2. Investigaciones previas en la salud mental

Ansiedad

Desde años anteriores, los trastornos de ansiedad han sido las principales causas de problemas en la salud mental, ahora en la actualidad con la aparición del COVID-19, la prevalencia de la ansiedad y depresión, ha aumentado un 25% en el área laboral, el 20% de docentes han manifestado niveles de ansiedad al principio de la emergencia sanitaria, las cuales afectan la capacidad y productividad en la persona, con un aislamiento social del 48%, situaciones socioeconómicas del 16%, la incertidumbre, miedo con un 32% en los docentes de Quito (Leiton y Pozo, 2022).

También se revela que 9 de cada 10 personas, han sufrido las diversas sintomatología ansiosas, así mismo un porcentaje de 64,6% han presentado síntomas de agobio y tensión, el 60,6% sufría de problemas para disfrutar de las actividades cotidianas, el 58,7% presentó falta de concentración, y por otro lado 4 de cada 10 docentes, presentaron baja felicidad y se sentían deprimidos (OMS, 2022).

Por otro lado, Patiño (2021), menciona que durante el confinamiento por el Covid-19 los docentes en la ciudad de Quito, presentaron sintomatología de ansiedad con un 82% a nivel leve, un 16% perteneciente a moderado, y el 2% a severo, así mismo, López (2022), en su investigación con docentes encontró que el 90% presenta una ansiedad en niveles bajos y el 10% moderada.

Diversos estudios han identificado valores contrarios a este estudio, como la de Pacheco, (2022) en Perú, sobre el estado de la salud mental en docentes, aplicando el cuestionario DASS 21, dichos resultados evidencian que la ansiedad y depresión obtienen el mayor porcentaje a nivel moderado con el 43.8%, de ansiedad, seguido del nivel severo y extremadamente severo con el 28.1% y el 1.9%, por último, el 8.8% a nivel leve, y solo un 1.5% muestra un nivel normal

Del mismo modo la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), enfatiza que 1 de cada 10 trabajadores en países desarrollados presentan trastornos depresivos, de ansiedad, estrés o síndrome de Burnout, aumentando así la incapacidad de laborar con normalidad.

Así mismo Andrade y Quintuña (2021), hacen mención en su trabajo de investigación obtenidos en base a la ansiedad en el profesorado es un equivalente a 41% entre una edad de 30-39 años, donde el género masculino presenta mayor índice de sintomatología ansiógena con un porcentaje de 54.05%, mientras que el género femenino presenta un 40.20% en Ecuador.

De las evidencias anteriores, se estima que la ansiedad ha sido una de las principales trastornos mentales, aumentando de manera considerable con la llegada del COVID-19, en los docentes, presentando falta de concentración en el trabajo y todos los riesgos que trae consigo la ansiedad.

Depresión

La OMS, reporta un aproximado de 280 millones de personas con depresión y es considerada como una de las principales causas de discapacidad social a nivel mundial, así mismo dentro de Europa un 27% de la población sufre de trastornos de ansiedad y depresión, afectando de manera considerable al género femenino, y la causa principal viene siendo un estrés crónico, generando una disminución en el desempeño de los trabajadores (Lapo y Medina, 2022).

Así mismo, en Reino Unido, la población que sufre trastornos depresivos son el 30%, siendo la principal causa de enfermedades (Sánchez y Velasco, 2017). Desde otro punto de vista para Fernández (2014); Tititstar et al., (2022), exponen que la salud mental en docentes, obtiene una elevada prevalencia en enfermedades psicológicas, y en consecuencia genera una alta morbilidad. Además hacen énfasis que, dentro de los países con más problemáticas de trastornos, se encuentra España con un 30% de la población docente quienes padecen trastornos depresivos y el síndrome de agotamiento.

En base a lo anterior mencionado, Chiu et al. (2022) corroboran en una de sus investigaciones que la depresión tiene mayor prevalencia en los docentes, por el cual los resultados obtenidos indican que el 55.88% de varones y el 60.40% de mujeres, se encuentran en estado depresivo en niveles de leve, moderado, grave y muy grave, generando así la disminución en el desempeño laboral y afectando a los estudiantes. El factor que incrementa dicho síntoma es debido a la exposición al estrés prolongado.

Desde otro postulado Vega y Noroña (2022), dan a conocer los factores que propician la aparición de la depresión, siendo estas las jornadas extensas, relaciones laborales entre otros. Es así, que el 72.97% de empleados y desempleados indican altibajos considerados normales, sin embargo, con la llegada de la pandemia mundial, se indicó que los niveles cuentan con el 16,22% en estado leve, 6.75% en estado moderado y el 4.05% en depresión intermitente.

Como se ha podido visualizar, se evidencia altos niveles de depresión, considerándose un estado que debe ser evaluado, en los docentes, lo cual estas sintomatologías influyen en el labor académico tanto en el profesor como en los alumnos, quienes indirectamente se ven afectados.

Estrés

El estrés ha sido considerado como la principal causa de trastornos mentales a nivel general, para el año 2019 se estimó que en varios países como Estado Unidos, Canadá, Europa Occidental y Asia, las personas experimentaron en cierto grado el estrés con un porcentaje del 38%, sin embargo para el siguiente año, ésta cifra aumentaría con un valor del 43%. Cabe mencionar que no todos los países experimentaron el mismo nivel, sino más bien en base al informe anual de Gallup (2022), estableció que los trabajadores en Estado Unidos y Canadá presentaron niveles de estrés mas altos con el 57%, mientras que en Europa Occidental, se tuvo una disminución, ya que en año 2019 éste contaba con el 46% y para el año 2020 bajó al 39% (Mena, 2021).

Por otro lado, dentro de Latinoamérica, como informa la OIT (2016), menciona que entre 12 y 15% de trabajadores presentaron estrés y tensión. Del mismo modo dentro de la

investigación realizada por Mejía et al (2020), dentro del estrés en trabajadores de Latinoamérica se encuentra Venezuela con el 63%, siendo el nivel más alto de estrés, seguido por Ecuador que presenta el 54%, y Panamá con el 49%, del mismo modo Perú y Colombia obtuvieron el puntaje más bajo, siendo el primero con un 29% y el segundo con el 26%.

En base al porcentaje antes presentado de Ecuador, se analiza el estrés laboral en el docente, en relación a investigaciones previas, se analiza que el 58% presentaban estrés alto en horas laborables, sin embargo, con el cambio las clases presenciales a virtuales, también se ha rescatado información relevante en docentes, que presentan un 42% a nivel medio, así mismo se menciona el agotamiento emocional en los docentes entre una edad de 40 años, las cuales presentaban 42% con nivel alto, el 33 con un nivel medio y el 25% con un nivel bajo (González y Alarcón, 2021).

Otro autor a destacar es Montenegro y Yumiseva (2016) en la variable del estrés, se demuestra una prevalencia mucho mayor a nivel severo y extremo severo con el 38.89%, seguido del moderado con el 33.33%, y leve con el 27.78%

En relación a lo antes expuesto, se puede deducir que existen niveles altos de estrés en los docentes, la sintomatología se evidencian en porcentajes mayores al 30%, y más aun con el cambio de modalidad, a pasar de clases presenciales a virtuales, generando agotamiento y nuevos retos, lo cual suben las probabilidades de generar más un trastorno.

1.3. Capital psicológico y satisfacción laboral en docentes

1.3.1 Conceptualización y etiología del capital psicológico y satisfacción laboral

Capital psicológico

El capital psicológico mejor conocido como capPsi, se define como el desarrollo mental positivo de la persona, por ende, se presenta como un constructo primordial en el desarrollo de las personas, organizaciones y equipos, debido a las capacidades psicológicas que están dispuestas y abiertas al crecimiento y al cambio (Luthans et al., 2007 como se citó en Redondo y Arraigada, 2013). Para alcanzar el desarrollo positivo individual,

se requiere de ciertas características básicas como son: la confianza, esperanza, optimismo, y resiliencia, permitiendo una valoración positiva y éxito, basado en el esfuerzo motivacional y una alta perseverancia (Azanza et al., 2014).

El capital psicológico tiene su origen en el movimiento de la psicología positiva a inicios del siglo XXI, como un intento de contribuir a las diversas ventajas de competitividad de las organizaciones, se debe mencionar que al ser un estado y no un rasgo, este puede ser modificado y aprendido, por ende, es importante distinguir entre el significado de los cuatro constructos, que forman parte para entender mejor el capital psicológico, entre ellas está; La esperanza: es considerada como un estado motivacional de éxito el cual deriva de la voluntad de alcanzar ciertas metas (Cabezas, 2016). La autoeficacia; tiene relación con la confianza que tiene uno mismo sobre ciertas capacidades de superar situaciones difíciles; resiliencia: conocida como la capacidad para superar las adversidades, siendo capaces de adaptarse de manera afectiva en situaciones de estrés; y por último está el optimismo: que se refiere a la expectativa del individuo para obtener resultados positivos (Hernández, 2020).

Es así que, se hace énfasis en los cuatro componentes ligados al capital psicológico, mientras todos estos juntos funcionan en perfectas condiciones y así logran un alto positivismo, mientras que si los niveles de los componentes llegan a ser bajos, o no se consideran todos aquellos, se baja el positivismo, y el capital psicológico disminuiría notablemente.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, se la define como la actitud y respuesta afectiva que tiene la persona sobre su trabajo, basadas en la experiencia, necesidades, valores, creencias y expectativas (Salazar, 2019). Siendo este un tema relevante en el campo laboral que tiene como finalidad, determinar los factores que intervienen en el bienestar y desempeño de la persona en su horario laboral (Valencia, 2014).

Así mismo, los niveles de satisfacción producen estimulación y está relacionado en base a su propia experiencia, influye en pensamientos positivos y negativos frente a su trabajo, por ende, para obtener una satisfacción favorable, se vincula con un conjunto de

características motivadores asociados al entorno laboral que son: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, y las oportunidades (Benalcázar, 2020).

Con respecto a su etimología la palabra satisfacción, proviene del latín *satisfactio*, que hace referencia a la acción de satisfacer, como la vinculación de saciar el apetito, premiar un mérito, etc., del mismo modo la palabra laboral, se expresa que es relativo al trabajo, considerado como el esfuerzo ejercido por las personas (Velandia et al., 2007). Así mismo, es considerado dentro de los factores de producción y la tierra (Hannoun, 2011). Entonces a partir de dichas definiciones se comprende de mejor manera el significado de la satisfacción laboral, así mismo este incurre en las actitudes del trabajador, por tal motivo la satisfacción surge a partir del trabajo real y las expectativas del trabajador (Asimbaya, 2011).

Por otro lado, como menciona Judge et al (2017), que para el siglo XX la satisfacción laboral ha sido la variable más estudiada, para comprender las diferentes variables que contienen relación, como es el compromiso organizacional, la rotación, el ausentismo y desempeño laboral (Chiang et al., 2021).

Dicho de ese modo, los trabajadores satisfechos, por lo general suelen experimentar mayor felicidad y bienestar tanto físico como mental, a su vez que las organizaciones se ven recompensadas por la productividad, el positivismo, mayor compromiso y menos riesgos de renunciar por parte de los empleados, por un lado si la persona se siente satisfecha en su lugar de trabajo, responderá de manera adecuada a las reglas y exigencias, mientras que por el otro, la persona no se encuentra satisfecha, no será capaz de realizar el trabajo de manera eficiente y conciso (Gamboa, 2010).

También, García (2010) menciona que influyen tres dimensiones primordiales como son: las características del trabajador, las características del entorno laboral y el balance entre lo que se espera obtener a lo que se obtiene, así mismo las características personales tienden a formar parte en la determinación individual de satisfacción, las cuales estarán basadas por la historia personal, edad, sexo, aptitudes, autoestima, autovaloración, y el entorno sociocultural. Se identifican dos tipos de motivaciones; la intrínseca y extrínseca

En la satisfacción intrínseca se lleva a cabo acciones que la persona considera como la búsqueda del bienestar y satisfacción, y que no busca recompensas exteriores, como es en el caso de la satisfacción extrínseca el cual, sí se orienta en conseguir recompensas por parte de otras personas, como es ser recompensado por alguna acción o conducta, y el cual, va ir generándose satisfacción a través de éstas. (Vázquez y López, 2019).

Para Martín et al. (2009) la satisfacción intrínseca crea un ambiente laboral adecuada, donde prevalece la comunicación entre los trabajadores, ayudando a transmitir y adquirir nuevos conocimientos que brindan al aprendizaje, así mismo, favorece el desarrollo de los grupos, permitiendo habilidades de resolución de problemas. Al contrario de la satisfacción extrínseca, que se basa en las recompensas monetarias, e incentivos, generando que el individuo lleve a cabo las tareas dicha incentivación y los beneficios personales que pueda obtener

Según Nieto, (2016), considera que la motivación extrínseca se basa desde la perspectiva conductual, lo cual genera la motivación y las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera de la persona, como el dinero, las recompensas y amenazas de castigo, estas causas explican, el porque la gente hacen lo que deben hacer, y van al trabajo, al contrario de la satisfacción intrínseca que es considerada más como una necesidad psicológica, como la curiosidad que motivan la conducta a realizar por el interés y placer que genera en la persona sin que haya una recompensa.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, un trabajador con alta satisfacción laboral, tiene actitudes positivas hacia su trabajo, mientras que si, tiene mayor insatisfacción laboral, obtendrá actitudes negativas, dentro del cual influyen de manera significativa los factores extrínsecos e intrínsecos, generando las recompensas tanto internas como externas.

1.3.2. Importancia del capital psicológico y satisfacción laboral

El capital psicológico y la satisfacción laboral, aportan positivamente al bienestar psicológico de los empleados, y así lograr reducir el síndrome de burnout, al igual que el estrés, ansiedad, y depresión en el ámbito laboral, debido a que interactúa con el ambiente de la organización y genera efectos como el bienestar, y desempeño laboral en el trabajador,

por tal razón mientras mas elevados sean los niveles del capital psicológico, menor desgaste emocional (Gómez et al., 2017).

Dentro de la importancia del capital psicológico, se encuentra la búsqueda de cualidades positivas, al igual que comprende la inversión de tiempo y esfuerzo para la mejora y competitividad, del mismo modo que tiene relación con actitudes y conductas organizacionales positivas, como es la satisfacción laboral, el desempeño, y compromiso, dicho de esta manera, mientras los cuatro componentes del capital psicológico se combinen en uno solo, logra construir el rendimiento y la satisfacción (Cuadra et al., 2018).

El capital psicológico demuestra tener diversos beneficios en la persona, aumenta el bienestar psicológico, y en las organizaciones, a nivel productivo y del desempeño. Del modo se encuentra relacionado a nivel psicológico tanto de manera positiva como negativa, ya que hace referencia a actitudes deseables e indeseables del empleador. Mientras tengan un nivel alto de capital psicológico, sus variables como el optimismo, eficacia, esperanza y resiliencia, también serán altas (Rodríguez et al., 2018).

Por otro lado, si se aplica el capital psicológico en el área laboral, enfatizaría en el comportamiento organizacional positivo, el cual hace referencia a la aplicación y análisis de las fortalezas y capacidades psicológicas de recursos humanos, y así desarrollar un mejor rendimiento en el trabajo. Es así que el capital psicológico se une con todos sus componentes, manifestando así que las personas con esperanza adquieren la motivación y la planificación suficiente para lograr los objetivos, siendo así más optimistas y capaces de superar las dificultades (Fernández, 2020).

Con respecto a la satisfacción laboral, ésta cobra importancia en el crecimiento del bienestar de una organización, ya que el empleador siempre este satisfecho con su trabajo, fortalecerá y se cumplirá las tareas correspondientes, el cual conduce a un mejor desempeño laboral en general, siendo así ampliamente investigada en diversas áreas como la psicología industrial, negocios, y educación superior.

Así mismo la satisfacción laboral, tiende a ser crucial en el bienestar de una organización, afectando su productividad, ya que se evalúa el equipo de trabajo en su ámbito

laboral, mientras mayor satisfacción exista, mayor será el Capital psicológico y el compromiso laboral y con una tasa de producción alta (Tellez et al., 2022).

Mora y Marsical (2019), mencionan que la satisfacción laboral es un agente, que tiene como labor impulsar a la persona a actuar y generar comportamientos que generen el desempeño laboral. También suele ser considerada como la relación existente entre necesidades de los empleados y lo que la organización aporta.

En síntesis, se considera que tanto el capital psicológico como la satisfacción laboral conllevan beneficios al lugar de trabajo y al trabajador, ya que genera una buena productividad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores, ya que se brindan la comodidades necesarias y mantienen una buena perspectivas del lugar de trabajo.

1.3.3 Investigaciones previas del capital psicológico y satisfacción laboral

Capital psicológico

Estudios revelan que los factores que intervienen en el capital psicológico en el docente, destaca los rasgos de personalidad, la responsabilidad, la apertura mental y la amabilidad, este tema se ha ido incrementando en las investigaciones en diferentes países (Vizoso, 2020).

Dentro de la investigación realizada por Laudadio y Mesurado (2019) en Argentina, se establece una muestra en docentes universitarios entre la edad de 39 años, considerando así que, el 38% ejercían la labor en un rango de 5 años, mientras que el 27%, está entre 6 y 7 años de labor, y el 35% cuenta con más de 11 años, en base a esta información, el resultado lanza, que los docentes que cuentan con mayor experiencia, tienden a obtener mayor nivel de capital psicológico, dentro de las medias se evidencian en su variable de autoeficacia una media de 5.04 con desviación estándar de 0.83, en esperanza 4.88 y DT del 0.70, resiliencia 4.74 y DT del 0.80, por último optimismo de 4.67 con desviación estándar del 0.93

A su vez, en un estudio realizado en Lima- Perú, por Bayona y Guevara (2019) se indica que se trabajó con una muestra de 137 trabajadores, entre un rango de edad de 21 y 63 años, quienes indicaron una media en sus dimensiones de optimismo con el 4.72

(DE=0.73), para eficacia 5.31 (DE=0.58), en esperanza el 5.12 (DE=0.66), y finalmente resiliencia 4.92 (DE=0.67), y capital psicológico general de 5.03 (DE=0.54).

Así mismo, en la investigación de Enrico et al. (2021) manifiestan sus resultados indicando que la media más alta fue de la variable de autoeficacia 36.7 con una desviación típica de 17.8, seguido de esperanza con un 36.3 y desviación de 5.1, después se presenta la resiliencia con un 33 y (DT: 4.8), por último el optimismo con el 31.3 (DT=4.5).

Satisfacción laboral

El estudio de Gonzalez, (2020) aplicado a docentes de educación superior, obtuvo resultados de alta intensidad en satisfacción general con una media de 73 y una desviación típica del 11, en cuanto a las dimensiones, la intrínseca tuvo un promedio de 37 con DE del 6, en el caso de la satisfacción extrínseca, el promedio es de 36 y desviación de 6. Así también el estudio de Arias et al., (2017), en Arequipa, encontró que la satisfacción laboral cuenta con valores y mediaciones bastante similares a la presente investigación, con una media en satisfacción general del 70.53 y desviación del 15, 42, seguida de la intrínseca con 32.74 con DE del 7.69, finalmente la extrínseca con un valor del 38.22 y desviación del 7.81.

A su vez Gómez et al. (2017), indican en su investigación que existe una relación inversa y significativa entre el capital psicológico, satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, con una media en satisfacción laboral de 81.16 y desviación estándar de 9.88, el capital psicológico de 162.97 y DE 14.57.

Capítulo dos

Metodología

2.1. Objetivos

2.1.1 General

- Determinar la prevalencia de la salud mental, el capital psicológico y satisfacción laboral en docentes ecuatorianos del cantón Saraguro durante el año 2022.

2.1.2 Específicos

- Determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, estrés) en docentes del cantón Saraguro.
- Identificar el capital psicológico en los docentes del cantón Saraguro.
- Determinar la satisfacción laboral en los docentes del cantón Saraguro.

2.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el estado de salud mental de los docentes del cantón Saraguro en relación al estrés, ansiedad y depresión?
- ¿Cuáles son los niveles del capital psicológico en los docentes del cantón Saraguro con base en las dimensiones de autoeficacia, esperanza resiliencia y optimismo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes del cantón Saraguro?

2.3. Enfoque, tipo y diseño de investigación

1. Enfoque de investigación

Cuantitativo: es un enfoque estructurado, y riguroso que se basa en los aspectos numéricos para recopilar y analizar los datos obtenidos, mediante el uso de herramientas informáticas y estadísticas, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Neill y Cortez, 2018). Por otro lado, Landeau (2017) y Cruz et al. (2014), mencionan que la investigación cuantitativa establece el grado de

correlación existente entre las variables y objetivos de los resultados mediante una muestra la cual nos permitirá contrastar hipótesis.

2. Tipo de investigación

No experimental: En esta investigación no se controlan y no se manipulan las variables por parte del investigador, y es más complicado inferir en relaciones causales más bien, se basa en observar las variables en su ambiente natural y luego analizarlos (Arispe et al., 2020).

3. Diseño

Transversal: El diseño transversal, es un tipo de investigación observacional, y hace referencia al análisis de diversas variables sobre una parte de la población de muestra, que son recopiladas en un determinado periodo de tiempo. Así mismo consiste en determinar las características y el desarrollo, en una sola medición retrospectiva, siendo de diseños rápidos, económicos y permisivos con el cálculo directo de una condición (Correa et al., 2021).

Descriptiva: este tipo de investigación, describe las características, propiedades y perfiles de la persona, grupos, comunidades o población a estudiar, se basa en la observación acerca de todo lo que ocurre en el entorno (Hernández y Mendoza, 2018).

2.4 Población y muestra

La población con la que se trabajó la investigación, fueron docentes de secundaria y primaria de la ciudad de Saraguro, con una muestra de 37 profesores, a través de un muestreo no probabilístico de accesibilidad accidental. El cual hace referencia a un juicio personal del investigador, dentro de la cual también, se consideran los criterios de inclusión y exclusión, por lo que no se realiza procedimientos de selección al azar. Así mismo es importante mencionar que, no todos los integrantes tienen la oportunidad de participar en la investigación, sino que se basa en características particulares de la población (Vásquez, 2017).

2.4.1 Muestra participante

En esta investigación se utilizó una muestra recolectora de 39 personas, sin embargo, tras la depuración y tabulación, la muestra procesadora fue de 37 docentes.

Las características sociodemográficas que presenta mi muestra se pueden evidenciar en la siguiente tabla.

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales del personal de salud

		N	%			
Género	Masculino	17	45.9%			
	Femenino	20	54.1%			
	Otro	0	0%			
Estado civil	Soltero/a	9	24.3%			
	Casado/unión libre	26	70.3%			
	Viudo/a	1	2.7%			
	Divorciado/a	1	2.7%			
Tipo de trabajo	Tiempo completo	33	89.2%			
	Tiempo parcial	4	10.8%			
Tipo de institución	Pública	36	97.3%			
	Privada	1	2.7%			
		M	Máx.	Min	DT	
Edad		41	62	31	8	
Horas de trabajo por día		8	9	6	1	
Experiencia laboral		15	37	4	8	

Nota: cuestionario Ad-Hoc (M media; DT desviación típica)

Como se puede observar, el 45,9% es de sexo masculino, mientras que el 54,1% pertenece al género femenino, así mismo el 70,3% se asocia al estado civil casado/unión libre, seguido del 24,3% son solteros, igualmente el 2,7% son viudos y por último el 2,7% a divorciado. Dentro del tipo de trabajo, el 89,2% son de tiempo completo y el 10,8%, a tiempo parcial, del mismo modo el 97,3% son pertenecientes a instituciones públicas y el 2,7% a instituciones privadas. La edad media, fue de 41 años, trabajan en promedio 8 horas al día, y cuentan con una experiencia laboral en promedio de 15 años.

2.4.2 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Encontrarse en situación laboral activa
- Firmar el consentimiento informado
- Tener como mínimo un año laborando dentro de la organización pública o privada.
- Ser un profesional cualificado (título de tercer nivel o superior)

Criterios de Exclusión

- No aceptar participar en este estudio
- No encontrarse laborando en la institución por maternidad o enfermedad
- No cumplir con alguno de los criterios de inclusión

2.5 Instrumentos para la recolección de información

Cuestionario Ad Hoc sociodemográfico y laboral

Esta herramienta permite recoger información de manera general de las personas, está compuesto por una serie de ítems, que permiten conocer: el género, la edad, nacionalidad, zona en la que trabaja, estado civil, ingresos, número de hijos, también constan datos laborales como: profesión, nivel en el que ejerce la docencia, experiencia laboral, el tipo de la institución, horas que trabaja, la institución provee los recursos necesarios, entre otros (Ocampo y Mansanillas, 2022).

Escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21)

Este instrumento, tiene la finalidad de evaluar la presencia de factores negativos de las tres subescalas que son: la depresión, ansiedad y estrés el cual tiene como ventaja de ser un instrumento de autor reporte, fácil y breve de responder (Román et al., 2016). Este instrumento cuenta con 21 preguntas de las cuales son 7 por cada ítem, así mismo se presenta en escala tipo Likert, dentro de los cuales los ítems cuentan con un rango de respuesta de 0 a 3, siendo el 0= nada aplicable en mí, 1= aplicable en mí en algún grado; 2= aplicable en mí en alto grado y por último 3= muy aplicable en mí (Antúnez et al., 2012, como

se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022), dentro de las subescalas se dividen los siguientes ítems: Depresión: los ítems, 3, 5, 10, 13, 16, 17 y 21; Ansiedad: los ítems, 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20; Estrés: los ítems, 1, 6, 8, 11, 12, 14 y 18

Del mismo modo, al momento de interpretar, se suma las puntuaciones de cada subescala, y dependiente de la puntuación obtenida se considera si es leve, moderada, severa o extremadamente severa. Depresión: 5-6, depresión leve; 7-10, depresión moderada; 11-13, depresión severa; más de 14, depresión extremadamente severa; Ansiedad: 4, leve; 5-7, moderada; 8-9, severa; más de 10, ansiedad extremadamente severa; Estrés: 8-9, leve; 10-12 moderado; 13-16, severo; 17 o más, extremadamente severo. Las escalas de depresión y estrés presentaron un alfa de 0.85 y 0.83 respectivamente, mientras que en la escala de ansiedad se obtuvo un alfa de 0.73, los ítems que componen el DASS - 21 presentaron un alfa de 0.91 (Antúñez et al., 2012, como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022)

Capital psicológico

Este instrumento permite evaluar el capital psicológico, conjuntamente con sus dimensiones: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia, y cuenta con un total 24 ítems en escala Likert, que se dispersan en 6 ítems para cada dimensión, con opciones de respuesta que oscila entre 1 a 7 empezando por el primero, que hace referencia a (muy en desacuerdo), y así consecutivamente hasta el número siete, que es (muy de acuerdo). El instrumento ha demostrado contar con propiedades psicométricas adecuadas con un $\alpha > .70$ (Delgado y Mañas, 2019).

Satisfacción Laboral

Esta escala operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, donde refleja la experiencia de quienes laboran en un empleo remunerado, considerando la respuesta afectiva del propio trabajo. También aborda aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos (Warr et al. 1979, como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022)

Esta conformada por 15 ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho, para obtener la puntuación se

realiza la suma de cada uno de los 15 ítems. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general (Pérez y Fidalgo, 2008). El coeficiente alfa obtenido en la validación fue de 0.76 (Boluarte, 2014, como se citó en Ocampo y Mansanillas, 2022).

2.6 Procedimiento

Para la realización de esta investigación se llevó a cabo los siguientes apartados:

Como la primera fase se tiene, la revisión de la literatura para la redacción del marco teórico.

En la segunda fase se evidencia el proceso recolección de datos, dentro de este apartado se guiaron en algunos aspectos como son, el acercamiento a la institución con su respectivo oficio, posterior a la aprobación y apertura a la institución, se organizó una reunión con el rector de dicha institución, donde se dio a conocer detalladamente en que consistía la recolección de datos, y hablar sobre el tema de nuestra investigación, una vez finalizada la reunión y con la aprobación se realizó el acercamiento a cada uno de los docentes quienes estaban dispuestos a colaborar, así mismo también se les mencionó y se detalló de manera precisa que la recolección de datos se realizaría online, y la fecha hasta cuando podrían ingresar, una vez establecido los detalles a los participantes, se les enviaba el enlace para realizar las encuestas por la vía más accesible, ya sea por vía telefónica, redes sociales, o cuentas de google.

En la tercera fase se encuentra el análisis de la recolección de datos, es así que, “para el procesamiento de información se realizó una depuración de la base de datos y los análisis se llevaron a cabo mediante el software: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), por sus siglas en inglés. Para las variables socio demográficas, laborales, se utilizaron medias y desviaciones típicas. Así mismo se realizaron análisis descriptivos de la muestra mediante las medias y las desviaciones típicas para variables cuantitativas, se utilizó frecuencias y porcentajes para resumir las variables nominales” (Ocampo y Mansanillas, 2022).

Capítulo tres

Análisis de Resultados y Discusión

3.1. Análisis de resultados

A continuación, se detallan los principales resultados encontrados en la muestra procesadora de docentes del cantón Saraguro, donde se reflejan cada variable y constructos evaluados dentro de la salud mental, capital psicológico y satisfacción laboral. Se realizaron análisis descriptivos, con frecuencias y porcentajes para los datos nominales y ordinales, así como también medias y desviación estándar para los datos de intervalo.

Tabla 2

Percepción de salud mental de docentes

		N	%
Ansiedad	Leve	32	86.5%
	Moderado	5	13.5%
	Severo	0	0.0%
Depresión	Leve	35	94.6%
	Moderado	2	5.4%
	Severo	0	0.0%
Estrés	Leve	36	97.3%
	Moderado	1	2.7%
	Severo	0	0.0%

Nota: N= Frecuencia; %= Porcentaje

En la tabla 2, se puede observar que en relación a la salud mental los resultados obtenidos, presentaron en su gran mayoría sintomatología leve tanto en ansiedad, depresión y estrés, con los siguientes porcentajes: 86.5%, 94.6% y el 97.3% respectivamente, encontrando datos a destacar a nivel moderado, con un 13.5%, un 5.4%, y el 2.7% en el orden dado. Sin tener ningún valor a resaltar en el nivel severo.

Tabla3*Capital Psicológico en docentes*

	Media	Máximo	Mínimo	Desviación estándar
Eficacia	34.22	42.00	14.00	6.35
Esperanza	37.00	42.00	18.00	5.46
Resiliencia	34.32	42.00	24.00	4.49
Optimismo	32.65	42.00	24.00	5.06
Capital psicológico	138.24	164.00	97.00	15.62

Nota: M= Media; Máx.= Máximo; Min= Mínimo; DT= Desviación típica

En la respectiva tabla 3, se describen las variables del capital psicológico, donde los resultados indican que la mayor parte de docentes presentaron altos valores en esperanza con una media de 37, seguido de la resiliencia con un 34.32, y la eficacia con 34.22, obteniendo como un nivel más bajo el optimismo, que corresponde al 32.65, considerando así que esta cualidad de esperar ver lo mejor por parte de las personas o situaciones tiende a ser menos presente en los docentes (Palomero et al, 2009).

Tabla4*Satisfacción laboral en docentes*

	M	Máx.	Min	DT
Satisfacción intrínseca	37.54	49.00	17.00	8.55
Satisfacción extrínseca	36.86	48.00	17.00	8.47
Satisfacción general	74.41	96.00	36.00	16.77

Nota: M= Media; Máx.= Máximo; Min= Mínimo; DT= Desviación típica

En la tabla 4, se puede observar que, dentro de las dimensiones de satisfacción laboral, se destaca la satisfacción general con una media de 74.41 con desviación

estándar del 16.77, seguida de la intrínseca con el 37.54 y DT del 8.55, finalmente el 36.86 perteneciente a la extrínseca con desviación de 8.47.

3.2 Discusion

La salud mental es considerado un bienestar psicológico, físico y social, y permite fusionar las capacidades de afrontar diversos niveles de estrés, ansiedad y depresión en la vida. Siendo así parte fundamental del individuo, por ende, sustenta las capacidades tanto individuales y colectivas (OMS, 2022; RAE, 2021)

La presente investigación se llevó a cabo en base a los siguientes objetivos específicos, el primero objetivo es determinar la prevalencia de las variables de salud mental (ansiedad, depresión, y estrés) en docentes. En el cual los resultados obtenidos indican que los evaluados cuentan con mayor puntuación a nivel leve tanto en ansiedad con el 86.5%, depresión con 94.6% y estrés, que es el más alto con 97.3 mismo que se visualizaron en la tabla 2, destacando que un porcentaje de participantes cuentan con un nivel moderado menor al 15% en los niveles antes mencionados, estos resultados son similares a los encontrados por Patiño (2021), durante el confinamiento por el Covid-19 el cual trabajó con una muestra de 112 docentes, presentando un 82% de ansiedad leve, el 16% perteneciente a moderado, y el 2% a severo, al respecto de la depresión, la prevalencia fue mucho menor a nivel normal y leve del 70%, en cuanto a moderado con el 30%, en comparación a este estudio, se evidencia un mayor porcentaje a nivel leve, evidenciando valores bajos del 5.4% en el rango moderado.

Por otro lado, López (2022), en su investigación con docentes en la ciudad de Quito, encontró que el 90% presenta una ansiedad en niveles bajos y el 10% moderada. Con base a la depresión, indica que el 95% pertenece a leve y el 5% a moderado, mientras que en el estrés el 65% presenta un nivel leve y el 35% sin sintomatología, por ende, sin resultados a nivel moderado.

Diversos estudios han identificado valores contrarios a este estudio, como la de Pacheco, (2022) en Perú, sobre el estado de la salud mental en docentes, aplicando el cuestionario DASS 21, dichos resultados evidencian que la ansiedad y depresión obtienen

el mayor porcentaje a nivel moderado con el 43.8%, de ansiedad, seguido del nivel severo y extremadamente severo con el 28.1% y el 1.9%, por último, el 8.8% a nivel leve, y solo un 1.5% muestra un nivel normal, respecto a la depresión, el nivel moderado presenta el mayor porcentaje con el 43.8% y el nivel severo con el 1.3% mientras que el nivel normal y leve muestran el 25% y 30% respectivamente. En cuanto al estrés, prevalece el nivel normal con un 80% y un nivel leve del 18.1%, y con un porcentaje menor del 1.9% en moderado, encontrando así un alto riesgo a la salud mental, donde la sintomatología a considerar sería el nivel leve y moderado, tanto en ansiedad, depresión y estrés.

Así mismo, Salinas (2021) con una muestra del personal docente en Ecuador, presenta porcentajes de ansiedad entre normal y leve del 65.6%, seguidos del 17.2% en moderado y el 17.2% entre severo y extremadamente severo. En cuanto a la depresión, el 87.5% correspondiente entre normal y leve, seguido del moderado con el 7.8% y el 4.7% entre severo y extremo severo, concluyendo así, que las afecciones psicológicas son más evidentes en esta muestra en comparación a la prevalencia de la presente investigación.

Otro autor a destacar es Montenegro y Yumiseva (2016) dichos resultados también difieren con la investigación realizada, indica que en la ansiedad el nivel leve prevalece con el 42.42%, el 25.76% en moderado y el 31.82% perteneciente a severo y extremo severo. Al contrario, en la depresión indican que el nivel moderado prevalece con un 37%, seguido del 33% a nivel leve y la suma entre severa y extrema con el 30%. Sin embargo, en la variable del estrés, se demuestra una prevalencia mucho mayor a nivel severo y extremo severo con el 38.89%, seguido del moderado con el 33.33%, y leve con el 27.78%.

Aunque la mayoría de los resultados evidencian niveles leves, existen porcentajes a considerar en moderado y severo, estos alcances pueden llegar a generar trastornos en los docentes, así mismo se evidencian en otros estudios niveles mas altos en moderado y severo, contando con pocas personas que estarían dentro del rango normal.

El segundo objetivo fue identificar el capital psicológico en los docentes, obteniendo los siguientes resultados de cada una de sus variables: autoeficacia, con una media de 34.22 y desviación estándar del 6.35, seguido de esperanza con el 37 y DE del 5.46, en resiliencia con un 34.32, DE del 4.49 y, por último, optimismo con el 32.65 y una desviación estándar del 5.06, considerando así, que los participantes cuentan con un buen capital psicológico. Estos resultados son congruentes con los descritos por Delgado y Mañas (2019), que establecieron como resultados en su investigación, una media en esperanza de 35.89 con una desviación de 4.51, optimismo, con 33.61 y DE del 3.95, resiliencia con 28.58, igualmente del 3.95 en DE y lo que corresponde en autoeficacia el 18.44 con una desviación de 2.72.

Se han encontrado datos similares en la investigación de Enrico et al. (2021) indicando que en cuanto a la media más alta fue de esperanza 36.7 con una desviación típica de 17.8, seguido de esperanza con un 36.3 y desviación de 5.1, después se presenta la resiliencia con un 33 y (DT: 4.8). donde claramente contienen una media similar a la investigación realizada.

Sin embargo, otros estudios como el de Gamarra, (2015), demostraron que el capital psicológico en los participantes, es mejor dentro del ámbito laboral, contando con una media en resiliencia de 25.93 y desviación estándar del 2.96, optimismo, con el 26.05 y DE del 2.82, en autoeficacia 26.17 con DE del 3.01 y por último esperanza con un 26.36 y desviación estándar del 2.88, así mismo, estudio realizado por Omar et al., (2014) en Argentina, se especifica que los resultados obtenidos del capital psicológico en cada uno sus niveles, cuentan con una media en resiliencia del, 3.29 y desviación estándar del 0.81, el optimismo con un 3.44 y DT del 0.90, seguido de la autoeficacia con el 3.51 y DT de 0.87, finalmente la esperanza con 3.07 y desviación del 0.68. Considerando así, una baja toma de capital psicológico en los evaluados de la investigación.

No obstante, en comparación a esta investigación realizada, se evidencian mayores alcances tanto en media como desviación estándar, en cada uno de los niveles que forman parte del capital psicológico. Y en general obtienen un capital psicológico con

una media de 104.53 y en desviación estándar con un 8.61, comparado con nuestros resultados, se evidencia un caPsi con el 138.24 y una (DE) del 15.62, por ende, refleja mayores alcances de positivismo en el área laboral.

En relación al tercer objetivo específico que postula, determinar la satisfacción laboral en docentes, se obtiene una media en satisfacción general del 74.41, con una desviación estándar del 16.77, seguido de la intrínseca con el 37.54, desviación del 8.55 y una media de 36.86 en extrínseca con desviación de 8.47. Estos hallazgos, son comparables con los de, Páramo et al. (2016), quienes indican una prevalencia de satisfacción general con un resultado promedio de 64 con una desviación estándar del 22.9, el factor intrínseco con el 32.19 y una desviación de 8.3. y satisfacción extrínseca con una media de 39.11 y desviación de 9.1.

El estudio de Menghi y Oros, (2014) que tenía como objetivo evidenciar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en una muestra con docentes en Argentina, encontró valores en el factor extrínseco con una media de 3.47 y desviación de 0.56, en extrínseco con el 3.74 y una desviación de 0.56.

El estudio de Gonzalez, (2020) aplicado a docentes de educación superior, obtuvo resultados similares al de la presente investigación con una satisfacción laboral en alta intensidad en satisfacción general con una media de 73 y una desviación típica del 11, en cuanto a las dimensiones, la intrínseca tuvo un promedio de 37 con DE del 6, en el caso de la satisfacción extrínseca, el promedio es de 36 y desviación de 6. Así también el estudio de Arias et al., (2017), en Arequipa, encontró que la satisfacción laboral cuenta con valores y mediaciones bastante similares a la presente investigación, con una media en satisfacción general del 70.53 y desviación del 15, 42, seguida de la intrínseca con 32.74 con DE del 7.69, finalmente la extrínseca con un valor del 38.22 y desviación del 7.81, aquí se pueden evidenciar que dichos valores se asemejan con ésta investigación.

Conclusiones

En base a las variables de la salud mental, (ansiedad, depresión y estrés), se evidencia que mayormente los docentes presentan una salud mental favorable, que se encuentra dentro de la normalidad, sin embargo, una tercera parte de la muestra presenta sintomatología a nivel leve tanto en ansiedad como, depresión y estrés, con valores mínimos a destacar en el rango moderado, sobretodo en la variable de ansiedad.

En cuanto al capital psicológico se evidencian resultados con una media alta en la dimensión de esperanza, seguida de la autoeficacia, resiliencia y por último el optimismo, las medias obtenidas demuestran ser elevados, por tanto, se considera que existe un capital psicólogo adecuado en los docentes, demostrando que es un recurso impredecible para la eficacia y eficiencia de los trabajadores dentro del ámbito laboral. En el valor total , se alcanzó una media adecuada, con resultados satisfactorios, por ende, refleja mayores alcances de positivismo en el área laboral.

Dentro de la satisfacción laboral, se concluye que las dimensiones que conforman este factor, se mantienen en niveles altos, considerando así una muy buena satisfacción dentro del ámbito laboral en cada uno de los docentes, por ende, mientras mayor sean los factores intrínsecos y extrínsecos mayor será la satisfacción general en el campo laboral, siendo más propensos a gozar de una buena salud mental.

Recomendaciones

Se recomienda que, para futuros estudios, se considere una muestra más representativa, con la finalidad de generalizar los resultados a la población. Del mismo modo realizar un estudio longitudinal, para ver la evolución de la salud mental en los docentes.

Se recomienda, brindar talleres preventivos en las escuelas y colegios, acerca de cada uno de los trastornos específicos de la ansiedad, depresión y estrés, con la finalidad de que estos tengan conocimientos sobre la importancia de identificar las sintomatologías y de ser necesario cuando remitir al psicólogo.

En base al capital psicológico se recomienda realizar talleres y capacitaciones que permitan reafirmar y potenciar las características de los participantes, del mismo modo realizar otras investigaciones para identificar las causas y beneficios de un buen capital psicológico.

Con relación a la satisfacción laboral, se recomienda brindar talleres, actividades para fomentar el compañerismo, el cual ayudará a crear un ambiente saludable y en beneficio de la salud mental, y mientras mayor sea la satisfacción laboral, mayor será el desempeño al ejercer el trabajo.

Referencias

- ADDA Anxiety. (18 de septiembre de 2018). Ansiedad/Anxiety-Spanis psychoeducational video[Archivodevideo].YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=v64bYjYx19k&t=1s&ab_channel=ADAA_Anxiety
- Alvites Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*. 7(3).
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Andrade León, L. y Quintuña Palate, D. M. (2021). *Prevalencia de distrés mental asociado a las condiciones de trabajo durante las clases en línea en profesores de planteles educativos en quito 2021 [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]*
Repositorio Digital Universidad de las Américas.<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13683/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-47.pdf>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., Arrellano Sacramento, C. (2020). *La Investigación Científica (primera edición)*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>
- Arredondo Aldana, K. S., y Gutiérrez Izquierdo, M. A. (2022). Niveles de depresión en personas con trabajo reenumerado y desempleadas durante la crisis sanitaria del Sars-cov-2. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR"*. 5(9).
<https://doi.org/10.46296/gt.v5i9edespmar.0051>
- Arias G, W., Sánchez S, M., y Ceballos C, K. D. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*. 2(1), 118-139. <https://bit.ly/3Nxajcx>

- Arias, W., Rivera, R., y Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Revista de Avances en Psicología*. 3(2), 79-85. <https://bit.ly/46uQage>
- Asimbaya López, D. C. (2011). *La relación de la satisfacción laboral con el clima laboral en la empresa INTERSA S.A [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]*. Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1676/1/T-UCE-0007-41.pdf>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) 5ta edición*. Editorial médica panamericana .
- Ávila-Toscano, J. H., Rambal Rivaldo, L. I., y Vargas Delgado, L. (2018). Ansiedad ante la evaluación académica y engagement: revisión conceptual, perspectivas, evidencias, y líneas de discusión. En A. D. Marengo Escuderos, *Estudios del desarrollo humano y socioambiental* (págs. 208-235). Ediciones CUR.
<file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetAnsiedadAnteLaEvaluacionAcademicaYEngagementRevisi-6676033.pdf>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQen España. *anales de psicología*, 30(1), 294-301. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bairero Aguilar, M. E. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista Médica Multimed*.21(6),971-982.
- Barnhill, H. W. (abril de 2020). *Introducción a los trastornos de ansiedad*. MANUAL MSD versión para público general: <https://www.msdmanuals.com/es-ec/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estr%C3%A9s/introducci%C3%B3n-a-los-trastornos-de-ansiedad>
- Basurto Avilés, A. E., Rodríguez Alava, L. A., Giniebra Urra, R., Loor Rivadeneira, M. R. E. (2020). Reacciones Psicosomáticas producidas por el estrés y la salud mental de los docentes universitarios. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso)*. 5(3), 16-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171026001>

- Batista, M. A., Fernandes Sisto, F., y Silva Sales Oliveira, S. M. (2014). Indicadores de ansiedad en el dfh y rasgos de personalidad en niños: un estudio de validez. *Revista Psicología desde el Caribe*, 31(3), 417-434.
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.31.3.5043>
- Bayona, H., Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*. 18(1), 49-64. doi:<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio Institucional UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benal%c3%a1zar-Relacion.pdf>
- Cabezas Corcione, A. (2016). Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. 8(2), 50-55. <https://doi.org/10.17162/rccs.v8i2.473>
- Cabezas Heredia, E., Herrera Chávez, R., Ricaurte Ortiz, P., Novillo Yahuarshungo. C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(94), 603-617.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612008/29069612008.pdf>
- Cairós Grillo, A. (18 de 06 de 2019). *FOBIA ESPECÍFICA: DIAGNÓSTICO, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO*.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/14599/Fobia%20Especifica%20Diagnostico,%20Evaluacion%20y%20Tratamiento%20.pdf?sequence=1>
- Calderon M, D. (2018). Epidemiología de la depresión en el adulto mayor. *Revista Medica Herediana*, 29(3). <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v29i3.3408>

- Carrilo Cruz, M., Obaco Soto, E., Ponce Morales, E. (2019). ESTRÉS DOCENTE: CAUSAS Y REPERCUSIONES LABORALES. *Revista Magazine de las Ciencias*, 4(4), 147.
doi:<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683/619>
- Chacón Delgado, E. X. (2021). GENERALIDADES SOBRE EL TRASTORNO DE ANSIEDAD. *Revista Cúpula*, 35(1), 23-36.
<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v35n1/art02.pdf>
- Chiang Vera, M., Hidalgo Ortiz, J. P., Gómez Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Choque Calcina, B. A., y Quispe Huachaca, A. L. (2017). *EFFECTO DEL CONSUMO DE LA BEBIDA DE NUEZ (-Juglans regia) SOBRE EL ESTADO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN PACIENTES CON PROBLEMAS DE ADICCIÓN DEL CENTRO DE REHABILITACIÓN CASA DE LA JUVENTUD AREQUIPA, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/09/912203/efecto-del-consumo-de-la-bebida-de-nuez-juglans-regia-sobre-el_vIIeUyp.pdf
- Chui Betancur, H. N., Pérez Argollo, K., Roque Huanca, E. O., Castro Lujan, J. R., Jinez García, E. L., y Salas Mendizabal, B. K. (2022). Salud mental y calidad de sueño en los docentes de educación básica regular. *Vive Revista de Salud*. 5(15).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432022000300865&script=sci_arttext
- Clark, A. D., Beck, T. A. (2010). *Terapia Cognitiva para Trastornos de Ansiedad*. Editorial Desclée de Brouwer, S. A. <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=WZz-DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=trastorno+de+ansiedad+&ots=VnZdB9h4pA&sig=AFSAQMgtU-SWs5815ylsLYbZKiU#v=onepage&q=trastorno%20de%20ansiedad&f=false>

- Córdova, L. (13 de junio de 2020). Ansiedad. Universidad de Guadalajara.
<http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/ansiedad.pdf>
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8. Recuperado el 09 de 12 de 2022, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext#:~:text=La%20labor%20docente%20fue%20una,considerablemente%20su%20calidad%20de%20vida.
- Correa López, L. E., Lama Valdivia, J., Soto, A., Maguiña, L. J., Vega, A. (2021). Estudios transversales. *Revista Facultad de Medicina Humana*.21(1), 179-185.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Cruz, C., Olivarez Orozco, S., González García, M. (2014). *Metodología de la Investigación (primera edición)*. Editorial Patria.
<https://books.google.com.ec/books?id=8uLhBAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cuadra Peralta, A. S., Veloso Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C., & Mally Guerra, I. (2018). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/33957918004.pdf>
- Delgado Abella, L. M., Mañas Rodríguez, M. A. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- Díaz Santos, C., Santos Vallín, L. (2018). La ansiedad en la adolescencia. *Revista de SEAPA*. 6(1), 21-31. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaAnsiedadEnLaAdolescencia-6317303%20(2).pdf
- Enrico, B., Henry, A., Valdivieso, C., Marculesco, M. (2021). Educación y Literacidad. (primera edición) CIELIT University Press

- Estrada Araoz, E. G., Mamani Roque, M. M., Gallegos Ramos, N. A., Mamani Uchasara, H. J., Zuloaga Araoz, M. C. (02 de octubre de 2021). Estrés académico en estudiantes universitarios peruanos en tiempos de la pandemia del COVID-19. *Revista AVFT*, 40(1),89-92. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4675923>
- Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., Mercado Ibarra, S. M. (enero- abril, 2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL: revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*(64).
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/2300>
- Felman, A. (20 de agosto de 2021). *Salud mental: Definición, trastornos comunes, primeras señales y más* . MedicalNewsToday.
<https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/depresion#sintomas>
- Fernández Aller, N. (2020). Capital psicológico como impulsor de la creatividad [Tesis de grado, Universidad del León].
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/12409/Capital%20Psicol%F3gico%20como%20impulsor%20de%20la%20Creatividad%20.pdf;jsessionid=00B9C20C338ACCA7BD8F2C5290F4B379?sequence=1>
- Fernández, F. A. (2014). Una panorámica de la Salud Mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de educación*. (66), 19-30. <https://rieoei.org/RIE/article/view/375/688>
- Fernández López, O., Jiménez Hernández, B., Almirall, R, A., Molina, D, S., Cruz Navarro, J, F. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*, 10(05).
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v10n5/ms19510.pdf>
- Gallup. (2022). *Global Emotions*. https://img.lalr.co/cms/2022/06/29185719/2022-Gallup-Global-Emotions-Report-2022_compressed.pdf
- Gamboa Ruíz, E. J. (04 de septiembre de 2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com,,* 12(16).
<https://psicolcient.me/x4kok>

- Gamarra, O. (2015). Capital psicológico, bienestar psicológico, rendimiento laboral objetivo de los vendedores: Relaciones y efecto del entrenamiento en capital psicológico. [Tesis de doctorado, Universidad de Palermo], Repositorio de la Universidad de Palermo. <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/1723>
- García Monroy, A. I., Martínez Allende, L., Linares González. E. E. (2017). Como afecta el estrés del docente, en el desempeño académico del estudiante deUPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*. 4(7).
file:///C:/Users/User/Downloads/661-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2673-1-10-20170121%20(2).pdf
- García Pazmiño, M. A., Gamboa Proaño, M., Quimbita, N. M., Castillo, L. C., Centeno, M. J. (2020). Bienestar asociado a la jubilación en docentes Universitarios de Latinoamérica. *Revista Científica Retos de la Ciencia*. 4(8), 25-37. .
<https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.03>
- García Viamontes, D. (junio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*. en Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- Gobierno Vasco. (22 de 04 de 2013). *Práctica programada para la agorafobia Manuel para pacientes*. [https://www.consaludmental.org/publicaciones/Practica-programa-para-
agorafobia.pdf](https://www.consaludmental.org/publicaciones/Practica-programa-para-agorafobia.pdf)
- Gómez Ayala, A. E. (2012). Trastornos de ansiedad. Agorafobia y crisis de pánico. *Farmacia Profesional*, 26(6), 32-39. doi:<https://www.elsevier.es/es-revista-farmacia-profesional-3-articulo-trastornos-ansiedad-agorafobia-crisis-panico-X0213932412678054>
- Gómez Perdomo, G. E.-H.-M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés* , 23(2-3), 71-75.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Gonzalez Casanova, F. R. (2020). Motivación y satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior tecnológica de Lima. [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres], Repositorio Académico USMP.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7823/GONZALEZ_C F.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7823/GONZALEZ_C_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González Palma, K., y Alarcón Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la salud GESTAR*, 4(8).

doi:<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/29>

Guandique, R. Y., Portillo Vásquez, C. Y. (2009). Factores de riesgos que provocan estrés laboral en los docentes universitarios [Tesis de grado, Universidad de El Salvador], Sistema bibliotecario Universidad de El Salvador. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20513/1/14101592.doc.pdf>

Hannoun, G. (2011). "Satisfacción Laboral". [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo] Repositorio UNC. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hartmann, P. M. (2022). *Anxiety*. Recuperado el 04 de noviembre de 2022, de Biblioteca Utpl: <https://bit.ly/3FKRxMv>

Hartmann, P. M. (2022). *Anxiety*. Magill's Medical Guide (online edition).

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=92db5288-8be7-46e1-ade8-3a30b0aef2be%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=89093346&db=ers>

Hernandez Hervas, J. M. (07 de junio de 2020). *El capital psicológico y su importancia en el ámbito laboral*. <https://www.linkedin.com/pulse/el-capital-psicol%C3%B3gico-y-su-importancia-en-%C3%A1mbito-hernandez-hervas>

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.(primera edición). Mc Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Iguasnia, S., y Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 18-28. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer Mueller, J. D., y Hulin, C. L. (2017). Actitudes laborales, satisfacción laboral y afecto laboral: un siglo de continuidad y cambio. *Revista de Psicología Aplicada*, 102(3), 356–374. doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Konrad Lorenz. (18 de 9 de 2017). *DASS-21*. ClinikLab. <https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/dass-21.pdf>
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Editorial Alfa.
- Lapo Pineda, M. A., Medina Guachizaca, S. E. (2022). Prevalencia de problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características sociodemográficas y laborales. Caso de estudio en Napo-Ecuador [Tesis de maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio Digital Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13954/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-20.pdf>
- Leiton Narváez, K. N., Pozo Noroña, F. K. (2022). La ansiedad en docentes latinoamericanos durante el contexto de pandemia en los años 2020-2021 [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana] Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22070/1/TTQ655.pdf>
- Loor Rivadeneira, M. R., Cevallos Lara, S. C. (2022). Prevalencia de la depresión en docentes de la Unidad Educativa Particular Manabí Tecnológico. *Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 71), Vol. 7(No 6), 1122-1149. <file:///C:/Users/User/Downloads/4126-21801-2-PB.pdf>
- López Espinoza, P. E. (2022). “Análisis del malestar psicológico en docentes universitarios a causa de las distintas modalidades de trabajo implementadas desde el Covid-19 en la ciudad de Quito”. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4587/1/L%C3%B3pez%20Espinosa%20Paola%20Estefan%C3%ADa.pdf>

- Macaya Sandoval, X. C., Pihan Vyhmeister, R., Parada, V. B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Revista Humanidades Médicas*, 18(02). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-81202018000200338&script=sci_arttext&tlng=pt
- Macías Carballo, M., Pérez Estudillo, C., López Meraz, L., Beltrán Parrazal, L., Morgado Valle, C. (2019). Trastornos de ansiedad: revisión bibliográfica de la perspectiva actual. *Revista electrónica Neurobiología*, 10(24). : www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2019/24/24.html
- Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales [DSM-IV]. (2020).
- Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., Trevilla Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España Revista de Economía pública, social y cooperativa* (66), 187-211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Martinez, C. (18 de 12 de 2018). *Investigación Descriptiva: Tipos y Características*. <file:///C:/Users/User/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva.pdf>
- Martínez Mallen, M. y. (2011). Trastorno de Ansiedad. *Revista Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 101-107. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revneuneupsi/nnp-2011/nnp113d.pdf>
- Mayor, D. y. (13 de 12 de 2019). *Guía de Práctica Clínica: Evidencias y Recomendaciones*. Recuperado el 22 de 12 de 2022, de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/499GER_0.pdf
- Mebarak, M., Castro, A., Salamanca, M. P., Quintero, M. F. (2009). Salud mental: Un abordaje desde la perspectiva actual de la psicología de la salud. *Psicología desde el Caribe*, 23, 83-112. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n23/n23a06.pdf>
- MEJIA, C. R., Chacon, J.I., Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A., García Espinoza, Y. A. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis

países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina de Trabajo*, 28(3).

doi:https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004

Mena Roa, M. (06 de 12 de 2021). *2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>

Mendes Pinheiro de Souza, J. (2021). DEPRESIÓN ENTRE PROFESORES EN BRASIL: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 6(12), 128-141.

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia-es/depresion-entre-profesores>

Mendes Rodrigues, L. T, Campelo Lago, E., Pinheiro Landim Almeida, C. A., Pires Ribeiro, I., Vasconcelos Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007

Menghi, S. M. y Oros, B. L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de psicología*. 10(20), 47-59.
file:///C:/Users/User/Downloads/2292-8230-1-PB%20(2).pdf

Mesurado, B., Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*. 7(3), 12-40. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf>

Ministerio del Interior. (23 de octubre de 2014). Otros factores de riesgo: El estrés.

<http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/01/estres.pdf>

Montenegro Bolaños, B. F., Yumiseva Marín, S. G. (2016). "Aplicación de la escala Dass-21 para valorar depresión, ansiedad y estrés en los profesionales de salud del hospital de especialidades Eugenio espejo en los meses de Julio-agosto del 2016" [Tesis de grado, Universidad Católica del Ecuador]

- Montano, J. (18 de 12 de 2018). *Investigación no Experimental: Diseños, Características, Tipos y Ejemplos*.
file:///C:/Users/User/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20No%20Experimental.pdf
- Mora Romero, J. L., Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. edición especial.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Moriana Elvira, J.A., Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4(3), 597-621.
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Educación*. 33(2), 171-190.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Navas Orozco, W., Vargas Baldares, M. J. (2012). Trastornos de ansiedad: Revisión dirigida para atención primaria. *Revista medica de costa rica y centroamerica* 69(604), 497-507. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rmcc/604/art11.pdf>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *PROCESOS Y FUNDAMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Nieto, E. (2016). Variables críticas en satisfacción laboral. *ORP journal*. (6).
file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-VARIABLES CRÍTICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL-5556750%20(3).pdf
- Ocampo Vásquez, K. E. (2022). *Prácticum 4.1: Trabajo de Integración Curricular-Proyecto de Investigación*. Ediloja Cia. Ltda.
- Oerbeck, B. M. (2018). *Mutismo Selectivo*. En Rey JM.

- Omar, A., Salessi, S., Urteaga, F. (2015). Diseño y validación de la escala CaPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*. 20(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272014000200012&script=sci_arttext&tlng=en
- Organización Internacional del Trabajo . (13 de abril de 2022). *Trabajadores de la salud en Ecuador: quiénes son y qué proponen para mejorar sus condiciones laborales* . Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_842439/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (02 de 03 de 2022). *La pandemia por Covid-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (17 de junio de 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta* . <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2018). *Depresión* . <https://www.paho.org/es/temas/depresion>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2018). *Depresión* . OPS/OMS. [paho.org/es/temas/depresion](https://www.paho.org/es/temas/depresion)
- Ortega, C. (14 de junio de 2018). *Muestreo no Probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Otero Pérez, V. M. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*. 26 , 9-21. [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144%20\(1\).pdf9](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-EstresYAnsiedadEnLosDocentes-499144%20(1).pdf9)
- Pacheco Huarca, M. A. (2022). *Ansiedad, Depresión y Estrés en docentes de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores durante la pandemia por COVID-19, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103250/Pacheco_HMA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palomero Pescador, J. E., Tereuel Melero, M. P., Fernández Domínguez, M. R. (2009): el poder del optimismo. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 23(3), 15-22. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066002.pdf>
- Páramo, D., Hernández, C. F., Díaz de León, L.V. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*. 18(57), 173-176. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Patiño Navarrete, G. J. (2021). *Niveles de ansiedad y depresión en la práctica docente por confinamiento*. [Tesis de grado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4088/1/G%c3%a9nesis%20Jhael%20Pati%c3%b1o%20Navarrete.pdf>
- Parihuamán Aniceto, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de chulucanas-morropón-piura* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedro, R. (1998). *Depresión. Guías para el paciente y la familia*. Editorial Universitaria.
- Pérez Bilbao, J., Fidalgo Vega, M. (2008). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Pérez de la Mora, M. (2003). Dónde y cómo se produce la ansiedad: sus bases biológicas. *Ciencia*. https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/54_2/como_produce_ansiedad.pdf
- Pérez Padilla, E. A., Cervantes Ramírez, V. M., Hijuelos García, N. A., Pineda Cortés, J. C., Salgado Burgos, H. (2017). Prevalencia, Causas y tratamiento de la depresión Mayor. *Revista Biomédica*, 28(2), 73.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-84472017000200073

- Pinheiro de Souza, J. M. (2021). DEPRESIÓN ENTRE PROFESORES EN BRASIL: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 12(06), 128 y 141. Obtenido de <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia-es/depresion-entre-profesores>
- Real Academia Española (RAE). (2021). *Ansiedad*. En Diccionario de la Lengua Española (Edición de Tricentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/ansiedad>
- Real Academia Española (RAE). (2021). *estrés* (23 a ed.). En Diccionario de la Lengua Española (edición del Tricentenario). Recuperado el 18 de 11 de 2022, de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>
- Regueiro, A. M. (09 de febrero de 2018). Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta. Uma. es. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rodríguez Cáceres, C., Ramírez Vielma, R., Fernández Ríos, M., Bustos Navarrete, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 34(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001
- Román, F., Santibáñez, P., y Vinet, E. V. (2016). Uso de las Escalas de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21) como Instrumento de Tamizaje en Jóvenes con Problemas Clínicos. *ACTA DE INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA*, 6(1), 2325 - 2336. <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-pdf-S2007471916300539>
- Rota, D. y Rota, E. (2021). *Depresión, cómo tratarla y superarla*. e625.com. https://books.google.com.ec/books?id=w2tCEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección académica de Ciencias estratégicas. 6(1).

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas Ulloa, B. A. (2021). *Síntomas psicológicos asociados a la pandemia Covid-19 en el personal docente de la institución, Unidad Educativa Particular "Corazón de María" Oblatas de la ciudad de Cuenca*. [Tesis de grado, Universidad de Azuay]. Repositorio UA. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11071/1/16611.pdf>

Sánchez Narváez, F., Velasco Orosco, J. J. (2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de educación básica del Estado de México. *Papeles de Población*. 23(94). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11254687011>

Sarason, I. G. (2006). *PSICOPATOLOGÍA Psicología anormal: el problema de la conducta inadaptada (undécima edición)*. Pearson Educación. Obtenido de <https://tuvntana.files.wordpress.com/2019/08/texto-psicopatologc3ada-psicologc3ada-anormal-el-problema-de-la-conducta-indaptada.pdf>

Sierra J, C. O. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal Estar e Subjetividades*, 10-59. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002

Silva Núñez, M. J., y Bonilla Jurado, D. M.(2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Revista de Investigación e innovación*, 5(7), 16-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838/680>

Silva Ramos, M. F., López Cocotle, J. J., y Meza Zamora, M. E. C. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y Ciencia*, 28(79), 75. <https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/67462875008.pdf>

Solorzano Solares, M. J. (2015). Nivel de ansiedad que existe en las docentes de educación primaria, que laboran en un colegio privado de la zona 11 capitalina [Tesis de grado,

Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/42/Solorzano-Maria.pdf>

Tamminga, C. (04 de 2022). *Trastorno psicótico inducido por sustancias/medicación.*

MANUAL MERCK: [https://www.merckmanuals.com/es-us/professional/trastornos-](https://www.merckmanuals.com/es-us/professional/trastornos-psiqui%C3%A1tricos/esquizofrenia-y-trastornos-relacionados/trastorno-)
 psiqui%C3%A1tricos/esquizofrenia-y-trastornos-relacionados/trastorno-

psic%C3%B3tico-inducido-por-sustancias-

medicaci%C3%B3n#:~:text=El%20trastorno%20psic%C3%B3tico%20inducido%20p
 or,obtenga%20m%C3%

Tellez Bedoya, C., Barahona Varon, M., Tellez Bedoya, C. A. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. 2(2), 51-68.

https://www.researchgate.net/publication/362405199_CAPITAL_PSICOLOGICO_Y_SATISFACCION_LABORAL_TRAS_EL_RETORNO_A_LA_PRESENCIALIDAD_DE_LOS_PROFESORES_EN_CIENCIAS_ECONOMICAS_DE_UNA_UNIVERSIDAD_COLOMBIANA

Titistar Cruz, E. D., Matabanchoy Salazar, J. M., Ruíz Bravo, O, T. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática . *Cultura Educación Sociedad* . 13(2), 183-202.

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3775/42>

26

Tortella-Feliu, M. (2014). Los Trastornos de Ansiedad en el DSM-5. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOSOMÁTICA*(110).

file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LosTrastornosDeAnsiedadEnEIDSM5-4803018%20(1).pdf

Trujillo Juárez, S. I, Y Delgado González, A. (2021). El nivel de ansiedad en docentes de las escuelas normales mexicanas durante el confinamiento por COVID-19. Estudio

cuantitativo. *Eduscientia. Divulgación de la ciencia educativa.* 4(7).

<https://eduscientia.com/index.php/journal/article/download/90/66>

Valencia González, E. G. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu-America [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4088>

Vásquez Martínez, M. G. (2017). Muestreo Probabilístico y no probabilístico. Universidad del ISTMO. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

Vázquez Zurita, A. C., López Walle, J. M. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. Enseñanza e investigación en psicología. 5, 92-99. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>

Vega Falcon, V., y Noroña Salcedo, D. R. (2022). Autopercepción de salud ocupacional en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.* 31(1), 79-91. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552022000100009&script=sci_abstract&tIng=en

Velandía Salazar, F., Ardón Centeno, N., Jara Navarro, M. I. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista gerencia y políticas de salud.* 6(13). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272007000200008

Vicente, P. N. (27 de octubre de 2021). *Ansiedad en profesores de secundaria.* Obtenido de Psicología Nafria : <https://psicologianafria.com/ansiedad-profesores-secundaria-ansiedad-en-docentes/>

Vizoso Gómez, C. M. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios sobre educación*(39), 267-295.

APÉNDICE

Apéndice A. Consentimiento informado

Formulario de consentimiento informado

Título de la investigación: Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos en el año 2022 y 2023

Datos del equipo de investigación: (puede agregar las filas necesarias)

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Karina Elizabeth Ocampo Vásquez	1104772015	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	David Mauricio Ortega Jiménez	1104555436	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Tatiana Cecibel Mansanillas Rojas	1104496334	Universidad Técnica Particular de Loja
Investigador	Francisco Díaz Bretones	PAI9050207	Universidad de Granada
Investigador	Pedro Antonio García López	AAC4475598	Universidad de Granada

¿De qué se trata este documento? (Realice una breve presentación y explique el contenido del consentimiento informado). Se incluye un ejemplo que puede modificar

El propósito de esta información es ayudarle a tomar la decisión de participar o no, en una investigación con instrumentos psicológicos.

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en trabajadores ecuatorianos. En este documento llamado “consentimiento informado” se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

Dentro del ámbito laboral, los trabajadores se encuentran expuestos a diversas situaciones que pueden afectar su salud mental disminuyendo su satisfacción laboral. Por ende, usted

ha sido seleccionado como participante porque es un profesional con un título de tercer nivel que trabaja en una institución pública o privada.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es conocer si existe un vínculo entre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción de los empleados en su lugar de trabajo.

Descripción de los procedimientos

Al ser un estudio a nivel nacional se considera recolectar información de un aproximado de 500 participantes. A los voluntarios se les aplicarán distintos test psicológicos y levantamiento de información socio demográfica, a través de los siguientes instrumentos: cuestionario socio demográfico y laboral, escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS – 21), escala de soledad (UCLA-3), conflicto, trabajo, familia, satisfacción laboral y capital psicológico. Se contempla aproximadamente un tiempo de 25 minutos en total para llenar los cuestionarios.

¿Incurriré en algún gasto?

Usted no incurrirá en ningún gasto, todo estará financiado por la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), y las organizaciones que colaboren voluntariamente para el cumplimiento de los objetivos previstos en esta investigación.

Confidencialidad de los datos:

Si acepta participar en el presente estudio, sus datos y resultados serán parte de la investigación científica y serán usados en publicaciones, sin embargo, se guardará estricta confidencialidad de todo tipo de información personal entregada.

Participación voluntaria:

Todas las personas que decidan participar en el presente estudio y cambien de opinión durante el desarrollo del mismo, podrán abandonarlo en cualquier momento. Si desea más información acerca del estudio, haga todas las preguntas que desee en cualquier momento de su participación.

Riesgos y beneficios

Si bien en principio no existen riesgos para la integridad o salud del evaluado, es posible

que usted sienta:

- a. Incomodidad al responder algunas de las preguntas formuladas en la batería psicológica en línea.
- b. Que el periodo empleado para responder la batería psicológica en línea le reste tiempo de sus actividades, de la vida cotidiana o de su tiempo libre.

Con el fin de disminuir o eliminar la posible percepción de riesgo psicológico o emocional, se contemplan las siguientes alternativas:

- a. Usted podrá abandonar la batería psicológica en línea en cualquier momento si así lo decide.
- b. No está obligado a contestar todas las preguntas.
- c. Se le garantiza que la información que proporcione nunca será juzgada por los investigadores.
- d. La divulgación de la información proporcionada se mantendrá en todo momento confidencial.

Beneficios

Es posible que este estudio no traiga beneficios directos para usted, pero los resultados que se obtendrán podrán constituir un aporte teórico para el diseño de programas de prevención y políticas sociales más eficaces dirigidas al cuidado de la salud mental y potenciar la percepción de satisfacción laboral en trabajadores.

Otras opciones si no participa en el estudio

Si usted no participa en la investigación y desea conocer la información que se obtuvo sobre salud mental y satisfacción laboral en trabajadores, podrá visualizar los resultados a través de la página web del observatorio de salud mental de la UTP (<https://smartland.utpl.edu.ec/obastal>).

Derechos de los participantes (debe leerse todos los derechos a los participantes)

Usted tiene derecho a:

1. Recibir la información del estudio de forma clara;
2. Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;

3. Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
4. Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
5. Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
6. Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
7. Derecho a reclamar una indemnización, en caso de que ocurra algún daño debidamente comprobado por causa del estudio;
8. Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede;
9. El respeto de su anonimato (confidencialidad);
10. Que se respete su intimidad (privacidad);
11. Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
12. Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
13. Estar libre de retirar su consentimiento;
14. Contar con la asistencia necesaria para que el problema de salud o afectación de los derechos que sean detectados durante el estudio, sean manejados según normas y protocolos de atención establecidas por las instituciones correspondientes;
15. Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Manejo del material biológico recolectado (si aplica)

No aplica

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, por favor llame al siguiente teléfono 0983120938 que pertenece a Karina Ocampo Vásquez o envíe un correo electrónico a **keocampo@utpl.edu.ec**

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas.

Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Consentimiento informado (Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieran, el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

Nombres completos del/a participante

Firma del/a
participante

Fecha

Número de cédula:

Nombres completos del/a investigador/a

Firma del/a
investigador/a

Fecha

Apéndice B, Cuestionarios aplicados

Este cuestionario consta de una serie de ítems relativos a sus características, socioeconómicas y laborales. Le agradeceríamos que nos diera su sincera opinión sobre todas las cuestiones que le planteamos. Muchas gracias. Apreciamos su colaboración.

Género: Masculino Femenino Otro **Edad:** ____ años **Número de hijos:** ____

Ciudad de trabajo: _____ **Nacionalidad:** _____

Estado civil: Soltero Casado/union libre Viudo Divorciado

La zona en que trabaja es: Urbana Rural Su remuneración es de:

\$425 a \$800 \$1201 a \$1600
 \$801 a \$1200 mayor a \$1601

Profesión: _____ **Nivel en que ejerce la docencia:** **Primaria** **Secundaria** **Universitaria**

Tipo de contrato: Nombramiento permanente Nombramiento provisional
 Libre nombramiento y remoción Servicios ocasionales
 Otro

La institución provee de recursos necesarios para su trabajo:

Totalmente Medianamente Poco Nada

Tiempo de experiencia laboral: ____ años ____ meses.

Tipo de trabajo: Tiempo completo Tiempo Parcial

Tipo de institución: Pública Privada

DASS-21

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes oraciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 0,1,2,3 según considere que experimento usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

0= Nada aplicable en Mí

1= Aplicable a Mí en algún grado

2= Aplicable en Mí en alto grado

3= Muy aplicable en Mí

1.	Me costó mucho relajarme	0	1	2	3
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
4.	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
7.	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
8.	Sentí que tenía muchos nervios	0	1	2	3
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
10.	Sentí que no tenía nada por que vivir	0	1	2	3
11.	Noté que me agitaba	0	1	2	3
12.	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3

13.	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
15.	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
16.	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
17.	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
18.	Sentí que estaba muy irritable	0	1	2	3
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
20.	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

UCLA-R

Sírvase de contestar como considere oportuno las siguientes afirmaciones, seleccione con un círculo el número correspondiente 1,2,3,4 según considere qué experimentó usted en los últimos días, a continuación, se muestra la escala y su correspondencia:

1= Nunca

2= Rara vez

3= A veces

4= Siempre

Con que frecuencia:

1.	¿Con qué frecuencia siente que echa en falta tener compañía?	1	2	3	4
2.	¿Con qué frecuencia se siente dejado de lado?	1	2	3	4
3.	¿Con qué frecuencia se siente aislado?	1	2	3	4

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0	1	2	3
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				

-
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
-
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
-
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo
-
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
-
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
-
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
-
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
-
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.
-

Escala de satisfacción laboral

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Condiciones físicas del trabajo							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
Tu superior inmediato							

Responsabilidad que se te ha asignado
Tu salario
La posibilidad de utilizar tus capacidades
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa
Tus posibilidades de ser promocionado
El modo en que tu empresa está gestionada
La atención que se presta a las sugerencias que haces
Tu horario de trabajo
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo
Tu estabilidad en el empleo

Capital psicológico PCQ-24

Las respuestas se presentan en forma de escala en la que se debe señalar un valor (encierre en un círculo en número). Las respuestas deben reflejar las actitudes y comportamientos como son ahora.

N°	Pregunta	Muy en desacuerdo					Muy de acuerdo	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento confiado planteando soluciones a problemas que son de largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento confiado representando a algún grupo en reuniones con de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Me siento confiado contribuyendo en las discusiones de estrategias en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4	Me siento seguro ayudando a fijar objetivos/metras en mi carrera laboral.	1	2	3	4	5	6	7

5	Me siento seguro contactando gente de fuera de mi lugar de trabajo (funcionarios del gobierno, empleadores, colegas) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento seguro presentando información a un grupo de compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Si me hallara en un aprieto en mi trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él.	1	2	3	4	5	6	7
8	En este momento me encuentro siguiendo mis metas con mucha energía.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hay muchas formas de abordar cualquier problema.	1	2	3	4	5	6	7
10	En este momento me veo siendo muy exitoso en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Puedo plantearme varias alternativas para lograr mis actuales metas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	En este momento estoy cumpliendo con las metas que me había fijado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Cuando tengo un revés en mi trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Usualmente manejo las dificultades de una manera u otra en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Puedo valérmelas por mí mismo para hablar con autoridades o compañeros en mi trabajo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente tomo con tranquilidad las cosas estresantes en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he experimentado dificultades antes.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
19	Cuando las cosas son inciertas para mí en mi trabajo, usualmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5	6	7
20	Si algo me puede salir mal en mi trabajo, así será.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yo siempre busco el lado positivo de las cosas en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
22	Soy optimista sobre lo que pudiera pasarme en el futuro en lo que concierne a mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23	En mi lugar de trabajo las cosas nunca funcionan de la manera en que yo quiero que funcionen.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yo abordo las cosas de mi trabajo buscando siempre el lado positivo.	1	2	3	4	5	6	7